



# PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE  
ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE GALICIA

## ÍNDICE

<b>1. MARCO LEGAL .....</b>	<b>4</b>
<b>2. PRINCIPIOS GENERALES.....</b>	<b>5</b>
<b>3. DEFINICIONES.....</b>	<b>5</b>
<b>4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA.....</b>	<b>9</b>
<b>5. ORGANIGRAMA .....</b>	<b>11</b>
5.1. Órgano de administración.....	11
5.2. Representación legal de las personas trabajadoras.....	11
<b>6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....</b>	<b>12</b>
6.1. Ámbito personal.....	12
6.2. Ámbito territorial.....	12
6.3. Ámbito temporal.....	12
<b>7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>12</b>
<b>8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA.....</b>	<b>13</b>
<b>9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES .....</b>	<b>15</b>
9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla.....	15
<b>9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras .....</b>	<b>16</b>
<b>9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo. 16</b>	<b>16</b>
<b>9.1.3. Distribución desagregada por sexo en relación con el porcentaje de jornada. 16</b>	<b>16</b>
<b>9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo .....</b>	<b>16</b>
<b>9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con los centros y puestos de trabajo. 17</b>	<b>17</b>
<b>9.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con los puestos de trabajo ....</b>	<b>17</b>
<b>9.1.7. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad .....</b>	<b>17</b>
<b>9.1.8. Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.....</b>	<b>18</b>
<b>9.1.9. Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.....</b>	<b>18</b>
9.2. Análisis por materias .....	18
<b>9.2.1. Proceso de selección y contratación .....</b>	<b>19</b>
<b>9.2.3. Formación .....</b>	<b>20</b>

9.2.4.	Promoción profesional.....	21
9.2.5.	Condiciones de trabajo .....	22
9.2.6.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 25	
9.2.7.	Retribución y auditoría retributiva .....	27
9.2.8.	Prevención del acoso sexual.....	34
9.2.9.	Seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género .....	34
9.2.10.	Violencia de género .....	35
9.2.11.	Lenguaje y comunicación inclusiva .....	35
<b>10.</b>	<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>35</b>
10.1.	Objetivos Generales .....	35
10.2.	Objetivos Específicos .....	36
<b>11.</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN.....</b>	<b>38</b>
<b>12.</b>	<b>CALENDARIO DE ACTUACIONES.....</b>	<b>64</b>
<b>13.</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>80</b>
13.1.	Comisión de seguimiento.....	80
13.2.	Composición .....	80
13.3.	Ámbito de actuación .....	81
13.4.	Funciones .....	81
13.5.	Atribuciones generales de la Comisión.....	81
13.6.	Periodicidad del seguimiento y la evaluación .....	81
13.7.	Medios.....	82
13.8.	Seguimiento.....	82
13.9.	Evaluación .....	82
<b>14.</b>	<b>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>83</b>
<b>15.</b>	<b>SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.....</b>	<b>83</b>
<b>16.</b>	<b>ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA.....</b>	<b>84</b>
<b>17.</b>	<b>ANEXO III – COMUNICADO CORPORATIVO.....</b>	<b>85</b>
<b>18.</b>	<b>FIRMA .....</b>	<b>86</b>

## 1. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

No obstante, el pleno reconocimiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera del ordenamiento jurídico español, tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). Esta Ley puede considerarse como una acción normativa específicamente destinada a hacer efectivo el principio de igualdad de sexo y a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en aplicación de los mencionados artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

El artículo 45.1 LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El apartado segundo del mismo artículo establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La LOIEMH se complementó con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, los convenios colectivos también han establecido entre sus principios generales, la voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación.

En efecto, el Convenio colectivo aplicable **AFAGA**, a saber, **VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal**, pone especial atención en el cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y promulga el principio de transparencia retributiva en la implantación del plan de igualdad.

Asimismo, es importante tener en cuenta no solo a los colectivos pertenecientes al sexo masculino y al femenino, sino también al colectivo LGTBI+ dentro de los Planes de Igualdad en las empresas y, concretamente, la especial situación de las mujeres trans (Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Por todo lo anterior, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de las empresas.

## 2. PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en **AFAGA**.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

## 3. DEFINICIONES

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y no discriminación y en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cualquier otra definición incluida en la mencionada normativa y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

### Principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### Causas de discriminación

Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### Discriminación Directa

La situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

### Discriminación Indirecta

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesario y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### Discriminación por asociación

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de trato discriminatorio debido a su relación con otra sobre la que concurra algún aspecto relacionado con el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### Discriminación por error

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

### Discriminación múltiple

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley.

### Discriminación interseccional

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación.

### Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier

organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

#### Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

#### Acoso discriminatorio

Constituye acoso, cualquier conducta realizada con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, por razón de alguna de las causas de discriminación.

#### Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

#### Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

#### Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

#### Inducción, orden o instrucción de discriminar

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas de discriminación.

La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

#### Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo con el mismo objetivo y destinados a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

#### Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

#### Acciones positivas

Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas de carácter positivo en favor de las mujeres y con el fin de lograr el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### Tutela Jurídica Efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

#### Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a todas las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

#### Intersexualidad

La condición de aquellas personas nacidas con una características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no



se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

### Orientación sexual

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

### Identidad sexual

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

### Expresión de género

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

### Persona trans

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

## **4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA**

La **Asociación De Familiares De Enfermos De Alzheimer Y Otras Demencias De Galicia** (en adelante, **AFAGA**) es una entidad sin ánimo de lucro que realiza distintas actividades destinadas a mejorar la calidad de vida de los enfermos de Alzheimer y otras demencias y sus familiares, así como para ofrecer información, asesoramiento y orientación a todas las personas que así lo demanden, acercar la realidad de esta enfermedad a las entidades públicas y privadas con el objetivo de conseguir una respuesta amplia y eficaz a las demandas de este colectivo y estimular y colaborar en las investigaciones que se realicen sobre esta enfermedad.

### Misión

La misión de **AFAGA Alzheimer** es la de defender los derechos de las personas con Alzheimer u otras demencias neurodegenerativas y de sus familiares, prestando servicios especializados y de prevención, así como desarrollando actividades de sensibilización social.

### Visión

Ser una entidad profesionalizada e independiente que pretende ser un referente autonómico por su especialización, innovación e investigación.

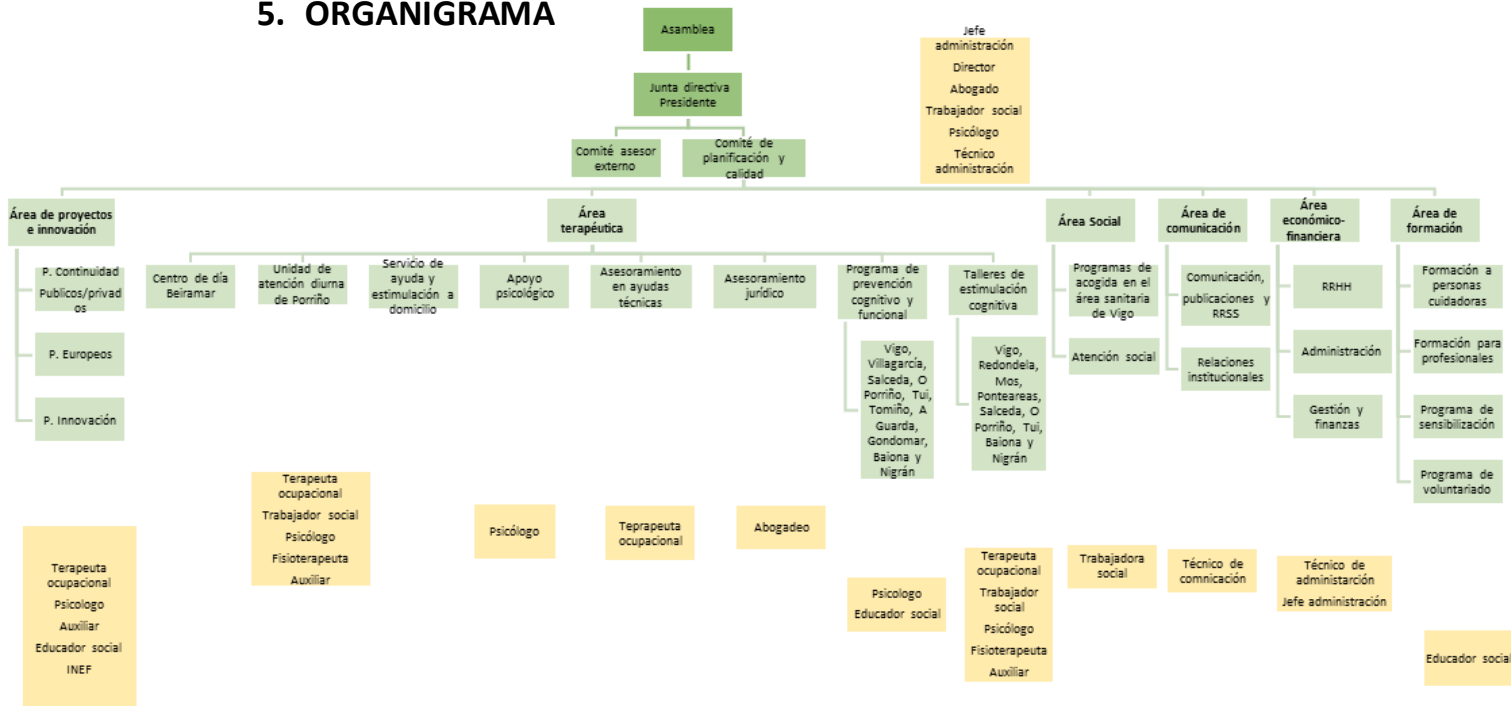
## Valores

Los principios y valores de **AFAGA** son los siguientes:

- Independencia.
- Eficiencia.
- Transparencia.
- Solidaridad.
- Justicia social.
- Respeto a la dignidad.
- Responsabilidad social.
- Equidad social.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Asociación De Familiares De Enfermos De Alzheimer Y Otras Demencias De Galicia					
NIF	G36776920					
Domicilio social	Avda. Martínez Garrido, 21 - Int.					
Forma jurídica	Asociación					
Año de constitución	1994					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Otros servicios					
CNAE	9499 Otras Actividades Asociativas N.c.o.p.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Galicia, España					
Personas Trabajadoras	Mujeres	72	Hombres	10	Total	82
Centros de trabajo	6					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2022- 31/12/2022					
Fecha de aprobación del diagnóstico	07/06/2024					
Asesores externos	Grupo Adaptalia LEGA- FORMATIVO, S.L.					

## 5. ORGANIGRAMA



### 5.1. Órgano de administración

El órgano de administración es una Junta Directiva y está compuesto por:

Mujeres	Hombres
4	3

### 5.2. Representación legal de las personas trabajadoras

Solo el Centro de Trabajo de “Beiramar” cuenta con RLPT. Más concretamente, con una delegada del personal:

SEXO	SINDICATO
Mujer	CIG

## 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

### 6.1. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de **AFAGA**, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, tal y como viene recogido en el art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

### 6.2. Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad hace referencia a todos los centros de trabajo de **AFAGA**. ubicados en Galicia.

### 6.3. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde 09/2024 a 09/2028.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, se acuerde su actualización y modificación.

## 7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. **Compromiso de la empresa con las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.
- II. **Constitución de la Comisión Negociadora**, conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, manteniendo el equilibrio entre sexos.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y prevención del acoso sexual. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.
- IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los

objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de

seguimiento de las acciones. El plan de igualdad es revisado, consensado, aprobado y validado por la Comisión Negociadora.

- V. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. El órgano encargado de llevar a cabo el control de dichas medidas es la Comisión de Seguimiento.
- VI. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido, la Comisión de Seguimiento deberá realizar una revisión y evaluación de las acciones, que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

## 8. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran.

Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

### Composición

La Comisión Negociadora del Plan de igualdad de **AFAGA**, es paritaria y está compuesta por los representantes de la empresa y la RLPT (así como por los sindicatos más representativos para aquellos centros de trabajo sin RLPT). Así, según el acta de constitución de la presente Comisión Negociadora, con fecha 01 de marzo de 2024, se acuerda la siguiente composición<sup>1</sup>:

*En representación de la Representación Legal de los Trabajadores:*

REPRESENTACIÓN SOCIAL	DNI Nº	SINDICATO
Eva María Álvarez Araujo	36122307W	CIG
María do Tránsito Fernández Fernández	35299919W	CIG

*En representación de la Empresa:*

REPRESENTANTES AFAGA	DNI Nº	CARGO
Esteban Fernández Figueiras	36172253S	Jefe de Administración
Diana Rodríguez Lorenzo	77007466Q	Coordinadora trabajadora social

Por otro lado, hay que indicar que la Comisión Negociadora ha contado con el asesoramiento de la consultoría externa **Grupo Adaptalia Legal y Formativo S.L.** (Grupo Adaptalia), expertos en Compliance e implantación de Planes de Igualdad.

<sup>1</sup> Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión negociadora, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión Negociadora.

## **Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación comprenderá todo el territorio nacional, concretamente en los centros de trabajo ubicados en Galicia.

## **Objetivos**

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

## **Funciones**

Los miembros aquí designados podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la compañía en los cargos que desempeñan.

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del Plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Realizar el análisis de datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico previo de la composición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
  - Proceso de selección y contratación
  - Promoción profesional
  - Formación
  - Retribución y auditoría retributiva
  - Clasificación profesional (VPT)
  - Condiciones laborales
  - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
  - Prevención del acoso sexual y por razones de sexo
  - Salud laboral desde una perspectiva de género
  - Protección de víctimas de violencia de género
  - Comunicación Inclusiva. Lenguaje y comunicación no sexista

## 9. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES

Se detallan a continuación las conclusiones del Informe de diagnóstico realizado expresamente para la elaboración del presente plan de igualdad y que puede ser consultado en su totalidad en el documento denominado “**Fase de diagnóstico - AFAGA**” adjuntado en el apartado “**otros**” del REGCON.

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la empresa.

Una vez recopilada y analizada la documentación e información, la fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

### 9.1. Análisis cuantitativo y descriptivo de la plantilla

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y los trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

1. *Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras.*
2. *Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.*
3. *Distribución desagregada por sexo en relación con el porcentaje de jornada.*
4. *Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo.*
5. *Distribución desagregada por sexo en relación con los centros y puestos de trabajo.*
6. *Distribución desagregada por sexo en relación con los puestos de trabajo.*
7. *Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad.*
8. *Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras.*
9. *Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.*

### **9.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 87,80% mujeres y un 12,20% de hombres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el femenino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo masculino representa una proporción inferior al 40%.

Por lo anterior, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación entre los que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.

No obstante, esta composición de la plantilla no obedece a ninguna practica discriminatoria, sino a la alta feminización que se ha presentado en el sector.

### **9.1.2. Distribución desagregada por sexo en relación con los tipos de contratos de trabajo.**

La contratación indefinida es la más frecuente, concretamente el tipo de contrato “**Indefinido a tiempo parcial por transformación de contrato temporal**” (código 289), el cual conforma un 46,34% del total de los contratos. En este, la presencia femenina es superior a la masculina (un 92,11% de mujeres frente a un 7,89% de hombres).

### **9.1.3. Distribución desagregada por sexo en relación con el porcentaje de jornada**

El porcentaje de jornada más común entre las personas trabajadoras de la Organización es el relativo al “**75,00%**”, el cual constituye un 24,39% del total de la plantilla. En dicho porcentaje de jornada, la presencia femenina es superior a la masculina (un 90,00% de mujeres frente a un 10,00% de hombres).

### **9.1.4. Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo**

El centro de trabajo que concentra mayor número de personas trabajadoras es el de “**Martínez Garrido**”, el cual constituye un 42,68% del total de las personas trabajadoras. En este, se observa una composición desequilibrada de ambos sexos, caracterizándose por una presencia superior del colectivo femenino (un 77,14% de mujeres frente a un 22,86% de hombres).

El segundo de los centros de trabajo en el cual se da un mayor porcentaje de la plantilla es en el relativo a “**Beiramar**”, el cual conforma un 35,37% del total. En este, la presencia femenina es, de nuevo, superior a la masculina (un 96,55% de mujeres frente a un 3,45% de hombres).



### 9.1.5. Distribución desagregada por sexo en relación con los centros y puestos de trabajo.

En el centro de trabajo de **BEIRAMAR**, el puesto con mayor porcentaje de personas trabajadoras es el relativo a **“Auxiliar de enfermería”**, el cual constituye un 24,39% del total de la plantilla. Este puesto de trabajo está únicamente conformado por mujeres.

En el centro de **MARTÍNEZ GARRIDO** el puesto de trabajo con mayor cantidad de personas trabajadoras es el relativo a **“Auxiliar de enfermería”**, el cual constituye un 14,63% del total de la plantilla de la Organización. En este, la presencia femenina es superior a la masculina (un 91,67% de mujeres frente a un 8,33% de hombres).

En el centro de trabajo de **NIGRÁN**, solamente se encuentra el puesto de **“Auxiliar de enfermería”**, el cual conforma un 1,22% de la totalidad de la plantilla. Asimismo, en este centro y puesto solamente existe representación femenina.

En el centro de **PORRIÑO** el puesto de trabajo con mayor porcentaje de personas trabajadoras es el relativo a **“Auxiliar de enfermería”**, constituyendo este un 7,32% del total de la plantilla. Este puesto está únicamente conformado por mujeres.

En el centro de trabajo de **SALCEDA**, solamente se encuentra el puesto de **“Auxiliar de enfermería”**, el cual conforma un 1,22% de la totalidad de la plantilla. Asimismo, en este centro y puesto solamente existe representación femenina.

Finalmente, en el centro de **TUI**, solamente se encuentran los puestos de **“Auxiliar de enfermería”** y **“Psicólogo/a”**, los cuales conforman, cada uno de ellos, un 1,22% de la totalidad de la plantilla. Asimismo, en este centro y puestos solamente existe representación femenina.

### 9.1.6. Distribución desagregada por sexo en relación con los puestos de trabajo

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que el grueso de la compañía se encuentra en el puesto de trabajo **“Auxiliar de enfermería”**, el cual representa un 50,00% de todos los puestos de trabajo. En este, sexo femenino es predominante (un 97,56% de mujeres frente a un 2,44% de hombres).

El segundo puesto de trabajo más recurrente es **“Psicólogo/a”**, el cual representa un 13,41% del total. En este caso, se observa, también, una composición desequilibrada entre ambos sexos, caracterizándose por una presencia superior de las mujeres (un 90,91% del colectivo femenino frente a un 9,09% del masculino).

### 9.1.7. Distribución desagregada por sexo en relación con la antigüedad

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en franjas de antigüedad bajas de **“Menos de 1 año”**, la cual representa un 42,86% del total de las franjas, y **“De 1 a 3 años”**, la cual constituye un 20,73% del total. En la primera de las franjas, la presencia femenina es superior a la masculina (un 85,71% de mujeres frente a un 14,29% de hombres); mientras que, en la segunda, la presencia es únicamente femenina.

### **9.1.8. Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad de las personas trabajadoras**

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que la mayor parte de la plantilla se sitúa en la franja de edad de **“Entre 20 y 25 años”**, la cual representa el 21,95% del total de la plantilla. En ella, se da una mayor presencia femenina (un 88,89% de mujeres frente a un 11,11% de hombres).

La segunda franja de edad con un mayor porcentaje de personas trabajadoras es la relativa a **“Entre 26 y 30 años”**, la cual conforma un 17,07% del total. En esta, la presencia femenina es, de nuevo, superior a la masculina (un 92,86% de mujeres frente a un 7,14% de hombres).

### **9.1.9. Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación.**

De los datos analizados en la tabla anterior, se observa que, la mayor parte de los trabajadores ostenta un nivel de estudios **“Enseñanza de Grado Medio de FP”**, el cual representa un 42,68% del total de la plantilla. En este, la presencia es únicamente femenina.

## **9.2. Análisis por materias**

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cualitativos sobre cada una de las materias analizadas.

Se detallarán las conclusiones más relevantes, pudiendo ampliar la información en el documento **“Fase de diagnóstico AFAGA”** adjuntado en el apartado **“otros”** del REGCON junto con el presente documento.

Las materias analizadas son:

- 1. Proceso de selección y contratación**
- 2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina**
- 3. Formación**
- 4. Promoción profesional**
- 5. Condiciones de trabajo**
- 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
- 7. Retribución y auditoría retributiva**
- 8. Prevención del acoso sexual**
- 9. Seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género**
- 10. Protección de víctimas de violencia de género**
- 11. Lenguaje y comunicación inclusiva**

### 9.2.1. Proceso de selección y contratación

Para analizar el número de incorporaciones y bajas producidas en la empresa, se tomó como referencia los datos del año 2022.

#### Incorporaciones

La contratación temporal y la indefinida se encuentran equilibradas.

La presencia de ambos sexos es desequilibrada, teniendo lugar un mayor porcentaje de incorporaciones femeninas que masculinas (un 88,37% de mujeres frente a un 11,63% de hombres).

#### Bajas

Solamente se dan bajas relativas a la contratación temporal.

La presencia de ambos sexos es desequilibrada, teniendo lugar un mayor porcentaje de bajas femeninas que masculinas (un 86,36% de mujeres frente a un 13,64% de hombres).

#### Criterios utilizados en el proceso de selección y contratación

**AFAGA Alzheimer** cuenta con un proceso de selección formalizado por escrito, según el cual:

En primer lugar, se publica la oferta de la vacante en plataformas tipo: Infojobs, LinkedIn, Inem. Cuando ya se han recibido las candidaturas, se realizan las entrevistas primarias entre las personas candidatas elegidas. De todas esas personas a las cuales se les realiza esa primera entrevista, se eligen solamente a tres de ellas. A estas tres personas escogidas, se les realiza una segunda entrevista con la persona responsable del departamento en donde se encuentra la vacante a contratar. Tras estas entrevistas, dicha persona responsable, realiza la elección de la persona candidata a la que quiere contratar.

Cabe destacar que siempre se da traslado a todas las personas candidatas que han sido parte de la selección de la resolución final.

En **AFAGA Alzheimer** se ha contratado personal por ETT en una situación de sustitución de una persona conductora en el centro de trabajo de Beiramar, ante la imposibilidad de encontrar el perfil buscado por los medios que utiliza normalmente la empresa.

En caso de que dos personas de sexo opuesto cumplan con los mismos requisitos para un puesto de trabajo, en **AFAGA Alzheimer** se contrata a la persona mejor cualificada y que se adapte mejor a las necesidades, independientemente de su sexo o género.

**Las personas responsables de los procesos de selección son coordinadores/as, el director y el jefe de administración. Sin embargo, no cuentan con formación en igualdad.**

**CONCLUSIONES:** Una vez observadas las vías de reclutamiento, selección y contratación, se obtienen las siguientes observaciones:

- La organización **cuenta** con un procedimiento de selección y contratación estandarizado, en la que se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- En las ofertas de empleo analizadas no se observa un lenguaje inclusivo y neutro.

- Las personas responsables de la selección, gestión y retención del talento disponen de formación experiencia en procesos de reclutamiento, contando con un procedimiento objetivo de selección. Sin embargo, no disponen de formación en materia de igualdad.

### 9.2.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Destaca la presencia de las mujeres en el “Mando Intermedio”, “Nivel Técnico”, “Nivel administrativo” y “Nivel Operativo”.

Sin embargo, no se da representación femenina en el “Nivel directivo”.

En definitiva, se observa que las mujeres no están representadas en todos los niveles de responsabilidad dentro de la Organización.

**CONCLUSIONES:** No se observa una situación de infrarrepresentación femenina en la Organización (segregación vertical).

**CONCLUSIONES:** Una vez observada la distribución profesional de la Organización, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Los Grupos Profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todas las personas trabajadoras sin segregación de género.
- La feminización generada en algunas categorías profesionales está relacionada con la representación total del sexo femenino en la empresa, sin que se puedan vislumbrar prácticas discriminatorias a tal efecto.

### 9.2.3. Formación

En general se observa una participación desequilibrada de ambos sexos, caracterizándose por una presencia superior de las mujeres, lo cual se encuentra estrechamente ligado a la mayor representación de este colectivo en la empresa.

- Las formaciones son impartidas de forma online y presencial.
- La mayor parte de las formaciones se realizan dentro de la jornada laboral. Aquellas que se realizan fuera del horario laboral, se computan como bolsa de horas a compensar en tiempo o en dinero, excepto las formaciones *online*.
- No se cuenta con formación de reciclaje para las personas que han estado largos periodos de tiempo fuera de la empresa, aunque a todo el personal que se incorpora se le ofrece la formación presencial que coincida en calendario con su incorporación, así como los dos cursos online especializados y actualizados que se realizan trimestralmente y que se ofrecen con esa periodicidad a todo el personal.

**AFAGA Alzheimer** cuenta con un plan de formación, según el cual:

Las necesidades de formación de la plantilla se detectan de forma anual, bien a través de las personas coordinadoras de cada servicio (recogiendo las demandas de las personas trabajadoras a su cargo), o bien a través de un formulario que se distribuye a toda la plantilla para extraer las demandas más mayoritarias.

Se ofrece tanto formación obligatoria como voluntaria. En cuanto a la difusión de la formación, cada oferta formativa se difunde a toda la plantilla a través del correo electrónico, medio principal de comunicación interna. Además, en aquellos centros en los que existe, se expone el cartel informativo de la formación en tableros informativos para el personal.

**CONCLUSIONES:** Una vez observada el plan de formaciones en la empresa, se obtienen las siguientes observaciones:

- La Organización lleva un registro de todas las formaciones impartidas a las personas trabajadoras, distinguiendo el número de alumnos que participan desagregado por sexo, número de horas y modalidad por la que se ha impartido.
- La Organización **no ha** impartido formación en materia de igualdad en los años 2021 y 2022.
- La Organización tiene incorporado un sistema de detección de necesidades de formación.

#### 9.2.4. Promoción profesional

No se han producido promociones en los años 2021 y 2022.

La Organización cuenta con un procedimiento interno estandarizado y por escrito para la promoción de las personas trabajadoras, basándose en:

- Los méritos.
- La decisión emanada de la Junta Directiva.

Por lo tanto, los criterios, métodos y/o procesos que se siguen para promocionar a una persona son el análisis de las competencias profesionales, así como el trabajo desempeñado en un periodo de tiempo determinado.

En cuanto a los canales de información y/o comunicación de la promoción profesional, es el presidente de la Asociación quien es el encargado de informar y comunicar acerca de la misma.

**CONCLUSIONES:** Una vez observada el procedimiento de promoción interna en la empresa, se obtienen las siguientes observaciones:

- La Organización lleva un registro de todas las promociones internas, desagregada por sexo, categoría profesional y tipo de contrato de trabajo.
- La Organización cuenta con un procedimiento interno estandarizado y por escrito para la promoción de las personas trabajadoras en el cual se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.
- Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal no tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

### 9.2.5. Condiciones de trabajo

**Modificaciones sustanciales:** No han existido modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo a excepción de las derivadas del Covid'19. En el momento que por parte del Gobierno se ordenó el cierre de los centros, y siempre cumpliendo todas las medidas de prevención exigidas, se desarrolló la labor que tenía que darse en los centros, se trasladó y adaptó el servicio dándolo en sus propios domicilios. Para ello, se dotó a todas las trabajadoras de los EPIS necesarios. A medida que se fue suavizando el cierre de los centros se volvió de manera gradual hasta volver a la normalidad.

**Tipos de jornada:** Existen los siguientes tipos de jornada:

#### Tipos de jornada Centros de Trabajo

	Martinez Garrido	Beiramar	Porriño	Tui	Salceda
<b>Mañana</b>	X	X	X		
<b>Tarde</b>	X	X	X	X	X
<b>Partido</b>	X	X	X		

- **Beiramar:** El centro permanece abierto de lunes a viernes de 08:30h a 19:00h. Hay tanto jornadas completas partidas como jornadas parciales continuas. Dentro de este centro, tres personas trabajadoras (2 mujeres y 1 hombre) tienen horario variable. Las demás personas trabajadoras pertenecientes a este centro de trabajo cuentan con los siguientes horarios:

Horario de trabajo	Sexo
De 10:00h a 14:00h y de 15:00h a 17:00h	M
De 09:00h a 14:30h y de 15:30h a 18:00h	M
De 09:30h a 13:30h	M
De 09:00h a 14:30h y de 15:30h a 17:30h	M
De 10:00h a 15:30h	M
De 09:30h a 13:30h y de 14:30h a 18:00h	M
De 13:00h a 18:30h	M
De 09:00h a 14:30h	M
Entre las 08:45h y las 11:15h hasta las 14:00h o las 14:15h, y de 16:45h a 19:00h	M
De 11:15h a 13:30h y de 14:30h a 18:15h	M
De 13:30h a 19:00h	M
De 12:00h a 14:30h y de 15:30h a 19:00h	M
De 10:00h a 14:45h	M
De 15:00h a 16:45h	M
De 15:00h a 17:00h	M
De 09:00h a 13:30h y de 14:30h a 16:00h	H
De 11:30h a 14:30h y de 15:30h a 18:30h	M
De 12:00h a 13:30h y de 14:30h a 19:00h	M

- **Porriño:** El centro permanece abierto de lunes a viernes de 08:30h a 14:30h y de 15:00h a 21:00h. Hay tanto jornadas completas partidas como jornadas parciales continuas. 7 personas trabajadoras cuentan con un horario variable (6 mujeres y 1

hombre). Además, las restantes personas trabajadoras cuentan con los siguientes horarios:

Horario de trabajo	Sexo
De 09:00h a 13:00h y de 15:30h a 19:30h	M
De 08:00h a 10:00h y de 13:00h a 17:00h	M

- Martínez Garrido: El centro permanece abierto de lunes a viernes de 08:00h a 19:30h. Se dan tanto jornadas completas partidas como jornadas parciales continuas. Las hornadas de las personas profesionales de talleres de estimulación y programas de prevención no tienen horarios fijos, sino que sus horarios van variando, dependiendo del día. El personal de administración, atención social y apoyo psicológico tampoco tiene horarios fijos, a excepción de 3 personas:

Horario de trabajo	Sexo
De 08:30h a 13:00h	M
De 09:00h a 14:30h	M
De 08:30h a 13:30h	M

- Tiu: El centro permanece abierto de lunes a jueves de 15:30h a 19:30h. Solo se dan jornadas parciales continuas.
- Mos: El centro permanece abierto de lunes a viernes de 15:30h a 19:30h. Solo se dan jornadas parciales continuas.
- Nigrán: El centro permanece abierto de lunes a viernes de 15:30h a 19:30h. Solo se dan jornadas parciales continuas.
- Salceda de Caselas: El centro permanece abierto lunes y miércoles de 15:30h a 19:30h.

**Jornada flexible:** Para puestos y/o horarios de personal que pueda ser afecto a esta flexibilidad, tras solicitud conveniente al Departamento de RRHH y su concesión, se realiza un plan de flexibilidad horaria en los siguientes supuestos:

- Conciliación familiar.
- Imposibilidad de desplazamiento al puesto de trabajo.

Las medidas de flexibilidad adoptadas son:

- Teletrabajo parcial.
- Adelanto/ retraso en horario de trabajo.
- Jornada continuada.

Solicitudes de medidas de flexibilidad	Mujeres	Índice de distribución	Índice de concentración	Hombres	Índice de distribución	Índice de concentración	Total	% Total
Teletrabajo parcial	5	83,33%	16,13%	1	16,67%	33,33%	6	17,65%
Adelanto/retraso en horario de trabajo	21	91,30%	67,74%	2	8,70%	66,67%	23	67,65%
Jornada continuada	5	100,00%	16,13%	0	0,00%	0,00%	5	14,71%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>91,18%</b>	<b>100,00%</b>	<b>3</b>	<b>8,82%</b>	<b>100,00%</b>	<b>34</b>	<b>100,00%</b>

**Política de vacaciones:** El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, las personas trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la representación unitaria o sindical, respetándose siempre los siguientes criterios:

- El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos o más períodos tan solo tendrá prioridad de elección en uno de estos períodos. A tal efecto, se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio. El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, iniciándose el trabajo al día siguiente.
- El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Para el correcto ordenamiento de los Servicios de **AFAGA**, como norma general, se establecen los siguientes criterios a mayores de los marcados por el convenio (cabe destacar el hecho de que, aquellos centros de trabajo que no aparecen a continuación siguen lo establecido en los párrafos anteriores):



- Centro Atención Integral Martínez Garrido. El personal afecto a los talleres de estimulación disfrutará de periodo vacacional en los meses que dichos talleres no den Servicio. Agosto y periodo Navideño.
- Centro Salceda. El personal afecto a los talleres de estimulación disfrutará de periodo vacacional en los meses que dichos talleres no den Servicio. Julio, agosto y periodo Navideño.
- Centro Baixo Miño - Tuj. El personal afecto a los talleres de estimulación disfrutará de periodo vacacional en los meses que dichos talleres no den Servicio. Agosto y periodo Navideño.
- Personal afecto a los Programas Prevención al deterioro "Cultiva a Mente". Julio, agosto y periodo navideño.

**Política de teletrabajo:** No se ha implantado una Política de Teletrabajo. Sin embargo, en determinadas circunstancias, se permite el teletrabajo.

**Política de desconexión digital:** No cuentan con una Política de Desconexión Digital.

**Régimen de movilidad funcional y geográfica:** No cuentan con un régimen de movilidad funcional y geográfica por escrito. Sin embargo, con la motivación de otorgar a las personas trabajadoras el mayor número de horas en contrato posible, y siempre de mutuo acuerdo, se dispone, dentro del propio contrato, un centro como de referencia en donde se realiza el mayor número de horas de la jornada, y se complementa ese horario con más servicios en otros centros. Para ello, se habilita el pago de desplazamiento (ida y vuelta a 0,19€/km) a este centro. Lo mismo sucede si, en lugar de ser a un solo centro, se movilizan a más de uno.

**CONCLUSIONES:** Una vez observada las condiciones de trabajo, se obtienen las siguientes observaciones:

- La Organización se ciñe a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio colectivo de aplicación, en lo relativo a las condiciones de trabajo para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo.

### 9.2.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La Organización lleva un registro de los permisos otorgados relativos al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. En el último año se solicitaron y aprobado los siguientes:

PERMISOS RETRIBUIDOS 2022			
TIPO DE PERMISO	N.º Mujeres	N.º Hombres	Total
Permiso de nacimiento y cuidado de menor (maternidad o paternidad)	0	2	2
Permiso por cuidado del lactante	0	2	2

La organización no cuenta con datos relativos al permiso retribuido por enfermedad grave o fallecimiento de familiar en el año 2022.

REDUCCIONES DE JORNADA 2022			
TIPO DE REDUCCIÓN	N.º Mujeres	N.º Hombres	Total
Reducción de jornada para el cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados	1	0	1

La organización no cuenta con datos relativos a las reducciones de jornada por menor a cargo afectado por cáncer o enfermedad grave, ni tampoco a las reducciones de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

EXCEDENCIAS 2022			
TIPO DE EXCEDENCIA	N.º Mujeres	N.º Hombres	Total
Excedencia voluntaria para el cuidado de hijos	1	0	1
Excedencia voluntaria para el cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo	1	0	1
Excedencia para el ejercicio de cargos públicos y sindicales	1	0	1

RESPONSABILIDADES FAMILIARES: EDADES DE HIJOS/AS			
EDAD	N.º Mujeres	N.º Hombres	Total
Menos de 3 años	2	7	9
Entre 3 y 6 años	2	4	6
Entre 7 y 14 años	5	4	9
15 años o más	6	18	24

La organización no cuenta con datos de personas trabajadoras con responsabilidades familiares en cuanto a hijos/as con discapacidad, ni tampoco a personas dependientes (excepto hijo/a),

### Información cualitativa

- La Organización se ciñe a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio colectivo de aplicación, en lo relativo a las medidas establecidas para promover a conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- No existe una política de conciliación regulada, pero la organización está abierta a conciliación tras solicitud personal.
- Existe posibilidad de flexibilidad horario para algunos puestos determinados y según las circunstancias.

**CONCLUSIONES:** Una vez observada las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La Organización, a través de su Convenio Colectivo de aplicación, regula la ordenación del tiempo en el trabajo, y la conciliación laboral, familiar y personal.

### 9.2.7. Retribución y auditoría retributiva

Para la realización del Registro Salarial y la Auditoría Retributiva se parte del principio de transparencia retributiva, recogido en el artículo 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que tiene por objeto obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se atribuye a las retribuciones atribuidas a la plantilla de la empresa. Dentro de esa información se analiza si existe alguna discriminación tanto directa como indirecta en trabajos de igual valor que carezca de justificación objetiva.

El análisis retributivo responde a lo recogido en el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregadas por sexo, así como la media aritmética y la mediana, también desagregadas por sexo, de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Asimismo, esta información queda desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Con arreglo a lo dispuesto en los artículos 28.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el concepto de “trabajo de igual valor” supone que un trabajo tendrá el mismo valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o las tareas que implica, las condiciones educativas, las profesionales o las formativas exigidas sean equivalentes.

Para obtener el análisis mencionado se ha empleado el Registro Salarial, la Auditoría Retributiva, la valoración de puestos de trabajo utilizando como base la clasificación profesional en la empresa y los convenios colectivos de aplicación.

La estructura salarial seguida en **AFAGA** es la marcada por el Convenio Colectivo de aplicación para todos los grupos profesionales que se contemplan en las tablas salariales y en función de la formación y experiencia.

De esta forma, **AFAGA** retribuye una remuneración fija de 12 pagas.

Por último, hay que señalar que dentro de los complementos salariales se distinguen:

- Mejora voluntaria: Pacto de mejora salarial entre empresa y persona trabajadora.
- Antigüedad: Complemento que establece el Convenio Colectivo.
- Pagas extraordinarias prorrateadas: Prorratio mensual de las dos pagas extraordinarias estipuladas en el Convenio Colectivo.
- A cuenta convenio. Complemento para actualizar los salarios, desconociendo la subida en las tablas salariales del convenio para ese año. Cuando se publican las tablas salariales definitivas, este complemento se absorbe y se compensa en el momento de la realización de los atrasos correspondientes (si procede).
- Incentivos variables. Horas realizadas a mayores. En el año 2022, se realizaron las siguientes horas extras y complementarias:

CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL EUROS	HORAS
Auxiliar de enfermería	9030,70 €	1174
Trabajador/a Social	1800,97€	184,25
Psicólogo/a	786,37 €	65,25
TAFAD	745,19 €	94,50
TO	43,97 €	4,5
Educador/a Social	901,89 €	92,25
Fisioterapeuta	51,09 €	5,25

CENTRO DE TRABAJO	TOTAL EUROS	HORAS
Beiramar	7075,60 €	919,86
Martínez Garrido	3749,83 €	411,21
O Porriño	2634,75 €	288,93

- Diferencia salario meses anteriores. Se regularizan importes pagados de más o menos cantidad en meses anteriores.
- Complemento responsabilidad. Plus que se abona por ciertas funciones/ actividades que debe realizar la persona trabajadora, bien sea por asumir funciones de categoría superior y/o tareas añadidas a su desempeño habitual.
- Complemento a SMI compensable y absorbible. Es el complemento para que la persona trabajadora perciba, como mínimo, la cuantía del SMI vigente en cada año.

Asimismo, en las percepciones extrasalariales:

- Gastos desplazamiento. Compensación de gastos asociados al desplazamiento que una persona trabajadora debe realizar como consecuencia del desempeño de su actividad laboral.

### Análisis de las retribuciones por sexo y clasificación profesional

Cada grupo profesional corresponde a un puesto de trabajo, tal y como se indica en la siguiente tabla:

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO
GRUPO 01	Director/a
GRUPO 02	Jefe/a Administración
GRUPO 03	Psicólogo/a
GRUPO 04	Abogado/a
GRUPO 05	Fisioterapeuta
GRUPO 06	Pedagogo/a
GRUPO 07	Rehabilitador/a deportivo/a
GRUPO 08	Terapeuta Ocupacional
GRUPO 09	Trabajador/a Social
GRUPO 10	Educador/a Social
GRUPO 11	Investigador/a
GRUPO 12	Monitor/a
GRUPO 13	Personal de Atención Directa
GRUPO 14	TASOC
GRUPO 15	Técnico/a de publicidad
GRUPO 16	Técnico/a de comunicación
GRUPO 17	Auxiliar administrativo/a
GRUPO 18	Auxiliar de enfermería

En relación con el salario base, en términos generales, no se observa la existencia de ninguna brecha salarial de género. Sin embargo, sí que se observa una diferencia salarial, bastante significativa, del 21% a favor de los hombres. Esta diferencia se debe al hecho de que algunos de los puestos de trabajo con un salario base superior son ocupados únicamente por hombres (**GRUPO 01** (director/a) y **GRUPO 07** (rehabilitador/a deportivo/a)).

En cuanto al análisis del salario base en función de los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, tampoco se observa la existencia de ninguna brecha de género ni ninguna diferencia salarial. Asimismo, aunque sí que se observan diferencias salariales en algunos de los grupos, estas no son apenas significativas.

En los complementos salariales, con carácter general, sí que se observa la existencia de una brecha salarial de género favorable hacia los hombres en un 27%. Esta brecha se debe a una serie de brechas salariales, favorables hacia este mismo colectivo, existentes en los

complementos concretos: “**Antigüedad**” (brecha del 39%) y “**A cuenta convenio**” (brecha del 27%). Por otro lado, cabe destacar la brecha salarial existente en el complemento “**Incentivos variables**”, la cual es favorable hacia las mujeres en un -86%.

Finalmente, si se lleva a cabo un análisis más concreto en función de los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, puede observarse lo siguiente:

- **GRUPO 01** (Director/a): Se trata de un grupo conformado, únicamente, por personas trabajadoras pertenecientes al colectivo masculino.
- **GRUPO 02** (Jefe/a Administración): Se observa la existencia de una diferencia salarial, apenas significativa, del 8% a favor del colectivo masculino.
- **GRUPO 03** (Psicólogo/a): Se observa la existencia de una diferencia salarial, apenas significativa, del 5% a favor de los hombres
- **GRUPO 04** (Abogado/a): Se da la existencia de una brecha salarial, favorable hacia los hombres, en un 27%. Esta brecha se justifica en el hecho de que los complementos de “**Antigüedad**” y “**Complemento de responsabilidad**” fueron únicamente percibidos por hombres durante el periodo concreto de referencia.
- **GRUPO 05** (Fisioterapeuta) Y **GRUPO 06** (Pedagogo): Se trata de grupos conformados, únicamente, por personas trabajadoras pertenecientes al colectivo femenino.
- **GRUPO 07** (Rehabilitador/a deportivo/a): Se trata de un grupo conformado, únicamente, por personas trabajadoras pertenecientes al colectivo masculino.
- **GRUPO 08** (Terapeuta Ocupacional): Se observa la existencia de una brecha salarial favorable hacia los hombres en un 25%. Esta brecha se debe a la diferencia salarial significativa existente en el complemento concreto “**A cuenta Convenio**” (diferencia del 23% a favor del colectivo masculino). Asimismo, dicha brecha también se justifica en el hecho de que el complemento de “**Antigüedad**” fue únicamente percibido por hombres en el periodo concreto de referencia.
- **GRUPO 09** (trabajador/a Social), **GRUPO 10** (Educador/a Social) y **GRUPO 11** (Investigador/a): Se trata de grupos conformados, únicamente, por personas trabajadoras pertenecientes al colectivo femenino.
- **GRUPO 12** (Monitor/a): Se trata de un grupo conformado, únicamente, por personas trabajadoras pertenecientes al colectivo masculino.
- **GRUPO 13** (Personal de Atención Directa): Se trata de un grupo conformado, únicamente, por personas trabajadoras pertenecientes al colectivo femenino.
- **GRUPO 14** (TASOC): Se trata de un grupo conformado, únicamente, por personas trabajadoras pertenecientes al colectivo masculino.
- **GRUPO 15** (Técnico/a de Publicidad), **GRUPO 16** (Técnico/a de comunicación) y **GRUPO 17** (Auxiliar administrativo/a): Se trata de grupos conformados, únicamente, por personas trabajadoras pertenecientes al colectivo femenino.
- **GRUPO 18** (Auxiliar de enfermería): No se observa la existencia de ninguna brecha ni diferencia salarial.

En términos generales, en las percepciones extrasalariales se observa la existencia de una brecha salarial de género favorable hacia los hombres en un 43%. Esta brecha se debe a que la única percepción extrasalarial percibida durante el periodo concreto de referencia por las personas trabajadoras (“**Gastos de desplazamiento**”), presenta dicha brecha.

Finalmente, si se lleva a cabo un análisis más concreto en función de los grupos según la clasificación profesional aplicable a la empresa, puede observarse lo siguiente:

- **GRUPO 02** (Jefe/a Administración): Durante el periodo concreto de referencia, las percepciones extrasalariales fueron únicamente percibidas por hombres.
- **GRUPO 03** (Psicólogo/a): Se observa la existencia de una diferencia salarial significativa favorable hacia las mujeres en un -21%.
- **GRUPO 04** (Abogado/a): Durante el periodo concreto de referencia, las percepciones extrasalariales fueron únicamente percibidas por hombres.
- **GRUPO 08** (Terapeuta Ocupacional): Durante el periodo concreto de referencia, las percepciones extrasalariales fueron únicamente percibidas por hombres.
- **GRUPO 18** (Auxiliar de enfermería): Durante el periodo concreto de referencia, las percepciones extrasalariales fueron únicamente percibidas por mujeres.

### Valoración de Puestos de trabajo

Durante el ejercicio de referencia 2022 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la empresa un total de 82 personas, de las que un 87,80% son mujeres frente al 12,20% de representación masculina.

De acuerdo a la información facilitada, las retribuciones de las personas trabajadoras **AFAGA** se determinan principalmente de acuerdo a los Convenios colectivos de aplicación.

De conformidad con el artículo 9 del RD 902/2020, las mesas negociadoras de los Convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.

En base a lo anterior, y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de **AFAGA** la empresa ha asumido una equivalencia de una serie de puestos de trabajo agrupados en los diferentes grupos profesionales que contemplan los convenios.

Para la valoración de los diferentes puestos de trabajo existentes en la organización se han tenido en cuenta los siguientes factores: aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo.

Según la puntuación obtenida de la valoración de puestos se han asignado las siguientes escalas a los diferentes puestos de trabajo:

ESCALAS	PUESTO DE TRABAJO + PUNTOS
ESCALA 09	Director/a (720)
ESCALA 08	Abogado/a (696)
ESCALA 07	Trabajador/a Social (564)
ESCALA 06	Fisioterapeuta (501)
	Psicólogo/a (522)
	Técnico/a publicidad (526)
	Rehabilitador/a deportivo/a (504)
	TASOC (517)
	Terapeuta Ocupacional (522)
ESCALA 05	Educador/a Social (499)
	Auxiliar administrativo/a (441)
	Monitor/a (499)
	Auxiliar enfermería (459)
	Investigador/a (470)
	Pedagogo/a (500)
	Personal de atención directa (499)
	Jefe/a Administración (405)
ESCALA 03	Técnico/a de comunicación (280)

En este sentido, el análisis realizado muestra que el puesto de trabajo con mayor puntuación se corresponde con el puesto de **“Director/a”**, con un total de exigencia de 720 puntos. Esto se debe a que constituye uno de los puestos de mayor responsabilidad en **AFAGA**. Por ello, es preciso destacar que su retribución total anual corresponde con su valoración total del puesto, ya que reciben un salario acorde al puesto y superior que al resto de los demás puestos de trabajo.

En segundo lugar, se encuentran los puestos de **“Abogado/a”** y **“Trabajador/a Social\*”**, cuyo nivel de exigencia se encuentra en 696 y 526 puntos respectivamente.

Por último, el porcentaje más bajo de exigencia de la empresa es el puesto de: **“Técnico/a de comunicación”**, con 381 y 248 puntos, respectivamente, con 280 puntos.



### Análisis de las retribuciones por sexo y valoración de los puestos de trabajo

En términos generales, en el salario base no se observa la existencia de brecha salarial de género, aunque sí que se da una diferencia salarial significativa, favorable hacia los hombres en un 21%.

En cuanto al análisis del salario base en función de las Valoración de Puestos de Trabajo, tampoco se da la existencia de brecha salarial en ninguna de las escalas. Sin embargo, cabe destacar la existencia de una diferencia salarial significativa en la “**ESCALA 05**” (Educador/a Social, Auxiliar administrativo/a, Monitor/a, Auxiliar enfermería, Investigador/a, Pedagogo/a, Personal de atención directa y Jefe/a Administración) de un 21% a favor de los hombres.

Con carácter general, en los complementos salariales se observa la existencia de una brecha salarial de género favorable hacia los hombres en un 27%.

En cuanto a las diferentes escalas según la Valoración de Puestos de Trabajo, se observa lo siguiente:

- **ESCALA 03** (Técnico/a comunicación): Esta escala está únicamente conformada por personas trabajadoras pertenecientes al colectivo femenino.
- **ESCALA 05** (Educador/a Social, Auxiliar administrativo/a, Monitor/a, Auxiliar enfermería, Investigador/a, Pedagogo/a, Personal de atención directa y Jefe/a Administración): Se observa una diferencia salarial significativa de un 16% a favor de los hombres.
- **ESCALA 06** (Fisioterapeuta, Psicólogo/a, Técnico/a de publicidad, Rehabiliador/a deportivo/a, TASOC, Terapeuta Ocupacional): Se da la existencia de una diferencia salarial, favorable hacia los hombres, en un -1%.
- **ESCALA 07** (Trabajador/a Social): Esta escala está únicamente conformada por personas trabajadoras pertenecientes al colectivo femenino.
- **ESCALA 08** (Abogado/a): Se observa la existencia de una brecha salarial favorable hacia los hombres en un 27%. Dicha brecha se justifica en el hecho de que los complementos concretos “**Antigüedad**” y “**Complemento de responsabilidad**” fueron únicamente percibidos por hombres durante el periodo concreto de referencia.
- **ESCALA 09** (Director/a): Esta escala está únicamente conformada por personas trabajadoras pertenecientes al colectivo masculino.

### Percepciones extrasalariales:

En términos generales, en las percepciones extrasalariales se observa una brecha del 43% a favor de los hombres, al cual se justifica en la brecha existente en la única percepción extrasalarial percibida por las personas trabajadoras durante el periodo concreto de referencia: “**Gastos desplazamiento**”.

En cuanto a las diferentes escalas según la Valoración de Puestos de Trabajo, se observa lo siguiente:

- **ESCALA 05** (Educador/a Social, Auxiliar administrativo/a, Monitor/a, Auxiliar enfermería, Investigador/a, Pedagogo/a, Personal de atención directa y Jefe/a

Administración): Se observa una brecha salarial del 36% a favor de los hombres.

- **ESCALA 06** (Fisioterapeuta, Psicólogo/a, Técnico/a de publicidad, Rehabilitador/a deportivo/a, TASOC, Terapeuta Ocupacional): Se da la existencia de una brecha salarial, favorable hacia el colectivo masculino, en un 65%.
- **ESCALA 08** (Abogado/a): Durante el periodo concreto de referencia, las percepciones extrasalariales fueron únicamente percibidas por hombres.

### 9.2.8. Prevención del acoso sexual

La Organización no cuenta con un Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y laboral. Sin embargo, sí que cuentan con un canal de denuncias web.

### 9.2.9. Seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género

MEDIDAS FRENTE AL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO 2021			
TIPO DE MEDIDA	Concedidas	No concedidas	Solicitudes
Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo	2	0	2

No han tenido lugar adaptaciones del puesto de trabajo ni cambios de puesto de trabajo como medida frente al riesgo durante el embarazo en el año 2021.

Sin embargo, en el 2022 no ha tenido lugar ningún tipo de medida frente al riesgo durante el embarazo.

Asimismo, en cuanto a las medidas frente al riesgo durante la lactancia, no ha tenido lugar ninguna ni en el año 2021 ni en el 2022.

SUSPENSIONES DE CONTRATO EN 2021			
TIPO DE SUSPENSIÓN	Mujeres	Hombres	Total
Incapacidad temporal	34	2	36
Nacimiento y cuidado de menor	3	0	3
Riesgo durante el embarazo	2	0	2

SUSPENSIONES DE CONTRATO EN 2022			
TIPO DE SUSPENSIÓN	Mujeres	Hombres	Total
Incapacidad temporal	36	1	37
Nacimiento y cuidado de menor	0	3	3

Ni en el año 2021 ni en el 2022, ha tenido lugar ningún tipo de suspensión contractual debido a

Incapacidad Permanente.

La Organización cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno con Ibersys, S.L. (*Se adjunta a continuación*)



SGSYS-Plan  
Prevención.signed.p

La Organización no cuenta con protocolos de protección durante el embarazo y lactancia.

### 9.2.10. Violencia de género

La Organización no cuenta con un protocolo específico en materia de violencia de género.

Es importante señalar que ninguna trabajadora ha comunicado ninguna situación de violencia de género, y, por tanto, no consta ningún registro de estos casos en la organización.

### 9.2.11. Lenguaje y comunicación inclusiva

No existe un canal propio para la comunicación interna o difusión de mensajes a los empleados, excepto un tablón de anuncios. Se valora la

Todo lo referente a la política de comunicación en la empresa se gestiona desde el Dpto. de marketing.

## 10.OBJETIVOS

### 10.1. Objetivos Generales

**Selección y contratación.** Garantizar una política de selección y contratación libre de estereotipos de género y que garantice la igualdad de trato y no discriminación.

**Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.** Principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.

**Formación.** Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Promoción profesional.** Promover la presencia de mujeres en áreas y niveles masculinizados y con mayor proyección profesional.

**Condiciones de trabajo.** Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.

**Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.** Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.

**Retribución.** Principio de igualdad en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.

**Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.** Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral dentro del entorno laboral.

**Salud laboral.** Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.

**Violencia de género.** Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.

**Comunicación y difusión.** Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.

## 10.2. Objetivos Específicos

### Selección y contratación.

- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
- Revisar los procedimientos utilizados en la selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar que en los procesos de selección y contratación se sigan procedimientos y políticas objetivas basadas en los principios de igualdad, mérito y capacidad, con el fin de lograr superar la infrarrepresentación masculina o femenina en un determinado sector.

### Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

### Formación.

- Ofrecer a todas las personas trabajadoras formación en materia de igualdad con el fin de que sean conocedoras y lleven a la práctica todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad efectiva y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ofrecer la posibilidad de que todas las personas trabajadoras puedan acceder a las acciones formativas llevadas a cabo dentro de la organización.

### Promoción profesional.

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

### Condiciones de trabajo.

- Velar por que todas las personas trabajadoras pueden compatibilizar su vida personal y familiar.
- Respetar los límites de jornada para lograr una desconexión digital efectiva.
- Minimizar los riesgos psicosociales (estrés, síndrome de burnout, etc.).

---

### **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

- Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
- Velar por que todas las personas trabajadoras puedan compatibilizar su vida personal y familiar.

### **Retribución.**

- Reflejar el principio de equidad en el pago, mediante la valoración de los salarios de manera objetiva, acorde con las características del puesto a desempeñar, controlando que no se producen discriminaciones o desigualdades en materia retributiva.

### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo dentro del entorno laboral.**

- Velar por la existencia de un ambiente laboral exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

### **Salud laboral.**

- Promover la igualdad de género en la salud laboral de la empresa.
- Adecuar las condiciones de trabajo y los medios empleados para el desempeño de las funciones a las necesidades de cada sexo, eliminando aquellas barreras que puedan ser discriminatorias.

### **Violencia de género.**

- Sensibilizar e informar al equipo en materia de prevención y actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral.
- Garantizar la seguridad y cobertura laboral de las víctimas en el ámbito de la empresa.

### **Comunicación y difusión.**

- Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Asegurar la neutralidad respecto al género del lenguaje utilizado tanto interna como externamente.
- Promover la transparencia en la comunicación interna de la organización, mejorando los lazos comunicativos con las personas trabajadoras.
- Mejorar las líneas de comunicación internas de la organización, tanto entre las personas trabajadoras como entre la Dirección y el resto de la organización.
- Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.

## 11. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se hace referencia al conjunto del Plan y se ha propuesto en función de las conclusiones emanadas de el diagnóstico de situación.

A partir de los objetivos generales se desarrollan los objetivos específicos, las acciones, personas responsables y cronograma para el cumplimiento de estos.

En el programa de actuación se encuadran uno o más objetivos generales por cada área de actuación evaluada en el diagnóstico, obteniendo una ficha por cada medida propuesta a fin de facilitar el seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

### POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>			
<u>OBJETIVO</u>	Garantizar una política de selección y contratación libre de estereotipos de género y que garantice la igualdad de trato y no discriminación.			
<u>MEDIDA</u>	<b><i>Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</i></b>			
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.			
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Aumentar en el tiempo, en la medida de lo posible, la presentación de candidaturas para dar más opciones de presentación de CV a personas del sexo con mayor infrarrepresentación en el sector.			
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas candidatas a un puesto de trabajo en <b>AFAGA Alzheimer</b>			
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento Legal/ Administración.			
<u>RECURSOS ASOCIADOS</u>	Utilización de plataformas de reclutamiento para dar a conocer los puestos vacantes y fomentar la inscripción de mujeres a las ofertas de trabajo.			
<u>INDICADORES</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº. de candidaturas presentadas y seleccionadas por sexo.</li> <li>- Fechas de procesos de selección y contratación.</li> <li>- Mejora en el porcentaje de representación de mujeres u hombres.</li> </ul>			
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Puntual (en función de las ofertas de trabajo publicadas).			
<u>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</u>	PRIORITARIA			
<u>TEMPORALIZACIÓN/</u>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>	<b>AÑO 2 (trimestre)</b>	<b>AÑO 3 (trimestre)</b>	<b>AÑO 4 (trimestre)</b>

<b>CRONOGRAMA</b>	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>															
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar una política de selección y contratación libre de estereotipos de género y que garantice la igualdad de trato y no discriminación.															
<b>MEDIDA</b>	<i>Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</i>															
<b>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</b>	Revisar los procedimientos utilizados en la selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.															
<b>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</b>	<p>Introducir en las ofertas de trabajo, tanto externas como internas, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.</p>															
<b>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</b>	Personas candidatas a un puesto de trabajo en <b>AFAGA Alzheimer</b>															
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento Legal/ Administración.															
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Utilización de plataformas de reclutamiento para dar a conocer los puestos vacantes y fomentar la inscripción de mujeres a las ofertas de trabajo.															
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº. de mujeres seleccionadas / Nº. de CVs enviados.</li> <li>- Nº. de hombres seleccionados / Nº. de Cvs enviados.</li> <li>- Nº. de candidaturas contratadas respecto del año anterior.</li> </ul>															
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA</b>	Permanente.															
<b>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</b>	PRIORITARIA.															
<b>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</b>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>															
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar una política de selección y contratación libre de estereotipos de género y que garantice la igualdad de trato y no discriminación.															
<b>MEDIDA</b>	<i>Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación.</i>															
<b>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</b>	Garantizar que en los procesos de selección y contratación se sigan procedimientos y políticas objetivas basadas en los principios de igualdad, mérito y capacidad, con el fin de lograr superar la infrarrepresentación masculina o femenina en un determinado sector.															
<b>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</b>	Sensibilizar, informar y formar al personal que interviene, tanto de forma directa como indirecta, en los procesos de contratación y selección de la empresa.															
<b>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</b>	Las personas candidatas a un puesto en <b>AFAGA Alzheimer</b>															
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento Legal/ Administración.															
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	- Persona experta en igualdad.															
<b>INDICADORES</b>	Nº. de mujeres y hombres contratados.															
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA</b>	Periódica.															
<b>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</b>	NO PRIORITARIA.															
<b>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</b>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X			X	X			X				X	X			X



<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>															
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar una política de selección y contratación libre de estereotipos de género y que garantice la igualdad de trato y no discriminación.															
<b>MEDIDA</b>	<b><i>Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.</i></b>															
<b>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</b>	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.															
<b>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</b>	Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar, especialmente las preguntas de carácter personal en las entrevistas de trabajo.															
<b>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</b>	Personas candidatas a un puesto de trabajo en <b>AFAGA Alzheimer</b>															
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento Legal/ Administración.															
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Entrevistas de trabajo.															
<b>INDICADORES</b>	- Criterios utilizados para analizar a las personas candidatas.															
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA</b>	Puntual (en función de las ofertas de trabajo publicadas).															
<b>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</b>	PRIORITARIA															
<b>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</b>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN															
<u>OBJETIVO</u>	Garantizar una política de selección y contratación libre de estereotipos de género y que garantice la igualdad de trato y no discriminación.															
<u>MEDIDA</u>	<b>Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.</b>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Todas las ofertas de trabajo serán realizadas según las descripciones de los puestos de trabajo, no pudiendo requerir conocimientos, habilidades o experiencias que no se valoren en la ficha de puestos de trabajo.															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas candidatas a un puesto de trabajo en <b>AFAGA Alzheimer</b>															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento Legal/ Administración.															
<u>RECURSOS ASOCIADOS</u>	Ofertas de trabajo.															
<u>INDICADORES</u>	- Requisitos utilizados para la selección de personal.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Puntual (en función de las ofertas de trabajo publicadas).															
<u>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</u>	PRIORITARIA															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA															
<u>OBJETIVO</u>	Principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.															
<u>MEDIDA</u>	<b>Revisión periódica del encuadramiento profesional.</b>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. Se realizará de forma anual, a la vez que se realiza el Registro Salarial.															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Todas las personas trabajadoras de <b>AFAGA Alzheimer</b>															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento Legal/ Comisión de Seguimiento.															
<u>RECURSOS ASOCIADOS</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro Salarial.</li> <li>- Valoración de puestos de trabajo.</li> </ul>															
<u>INDICADORES</u>	N.º de modificaciones en la clasificación profesional realizadas.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Periódica (anual)															
<u>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</u>	PRIORITARIA															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X				X				X				X			X

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>															
<b>OBJETIVO</b>	Principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.															
<b>MEDIDA</b>	<i>Elaboración de una ficha para cada puesto de trabajo.</i>															
<b>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</b>	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.															
<b>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</b>	En base a la Valoración de Puestos de Trabajo, elaborar una ficha de cada puesto de trabajo en el que se recojan las tareas a desarrollar, los conocimientos precisos para realizarlas, la categoría asignada al puesto de trabajo y las condiciones del mismo.															
<b>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</b>	Todas las personas trabajadoras de <b>AFAGA Alzheimer</b>															
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento Legal/ Comisión de Seguimiento.															
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	- Valoración de puestos de trabajo.															
<b>INDICADORES</b>	Fichas de cada puesto de trabajo															
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA</b>	Puntual															
<b>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</b>	PRIORITARIA															
<b>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</b>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X															

### FORMACIÓN

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	<b>FORMACIÓN.</b>															
<u>OBJETIVO</u>	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.															
<u>MEDIDA</u>	<b><i>Formación en igualdad.</i></b>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Ofrecer a todas las personas trabajadoras formación en materia de igualdad con el fin de que sean conocedoras y lleven a la práctica todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad efectiva y de oportunidades entre mujeres y hombres.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	<p>Realización de cursos de formación en igualdad, dirigidos a la totalidad de la plantilla e impartidos por un experto externo.</p> <p>Esta formación irá dirigida a todo el personal, principalmente a las personas incardinadas en la dirección, mandos intermedios y puestos implicados en la contratación.</p> <p>La formación se impartirá dentro de la jornada laboral y, preferiblemente, mediante formación <i>online</i> para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.</p>															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas trabajadoras de <b>AFAGA Alzheimer</b>															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento Legal/ Administración.															
<u>RECURSOS ASOCIADOS</u>	Experto externo en materia de igualdad.															
<u>INDICADORES</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº. de hombres y mujeres que acuden al curso.</li> <li>- Nº. de cursos impartidos anualmente.</li> </ul>															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Periódica.															
<u>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</u>	PRIORITARIA															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
		X				X				X				X		

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>FORMACIÓN.</b>															
<b>OBJETIVO</b>	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.															
<b>MEDIDA</b>	<i>Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.</i>															
<b>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</b>	Ofrecer la posibilidad de que todas las personas trabajadoras puedan acceder a las acciones formativas llevadas a cabo dentro de la organización.															
<b>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</b>	Todas las acciones formativas se realizarán dentro de la jornada laboral y en el lugar de trabajo. Cuando las acciones formativas, por causas excepcionales, no se puedan realizar dentro de la jornada laboral, deberán estar motivadas y se compensarán como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo.															
<b>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</b>	Personas trabajadoras de <b>AFAGA Alzheimer</b>															
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento Legal/ Administración.															
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Experto externo en materia de igualdad.															
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº. de formaciones fuera de horario laboral y del centro de trabajo.</li> <li>- Compensación de las horas y del desplazamiento.</li> </ul>															
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA</b>	Periódica.															
<b>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</b>	PRIORITARIA															
<b>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</b>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

### PROMOCIÓN PROFESIONAL

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>															
<b>OBJETIVO</b>	Promover la presencia de mujeres en áreas y niveles masculinizados y con mayor proyección profesional.															
<b>MEDIDA</b>	<i><b>Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</b></i>															
<b>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</b>	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.															
<b>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</b>	Promoción preferente de las mujeres u hombres de la empresa en las áreas y niveles en los cuales exista infrarrepresentación, siempre y cuando cumplan con los requisitos de idoneidad y competencia para el puesto vacante.															
<b>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</b>	Toda la plantilla.															
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento Legal/ Administración.															
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Personal de comunicación digital para informar a las personas trabajadoras. Procedimiento de promoción.															
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evolución del número de mujeres u hombres en los diferentes puestos.</li> <li>- Nº. y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas y personas incorporadas o promocionadas.</li> </ul>															
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA</b>	Permanente.															
<b>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</b>	PRIORITARIA.															
<b>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</b>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

**CONDICIONES DE TRABAJO**

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO															
<u>OBJETIVO</u>	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.															
<u>MEDIDA</u>	<b><i>Protocolo de desconexión digital.</i></b>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	<p>Velar por que todas las personas trabajadoras puedan compatibilizar su vida personal y familiar.</p> <p>Respetar los límites de jornada para lograr una desconexión digital efectiva.</p> <p>Minimizar los riesgos psicosociales (estrés, síndrome de burnout, etc.).</p>															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Implantación y negociación con la RLPT de un protocolo que fomente la desconexión digital y que sea difundido entre todas las personas trabajadoras, incluidas las nuevas incorporaciones, a través de los canales internos de comunicación habituales.															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas trabajadoras de <b>AFAGA Alzheimer</b>															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento Legal/ Comisión de Seguimiento.															
<u>RECURSOS ASOCIADOS</u>	Protocolo de desconexión digital.															
<u>INDICADORES</u>	Nº. de comunicaciones recibidas fuera de la jornada laboral.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</u>	PRIORITARIA.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>															
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.															
<b>MEDIDA</b>	<b><i>Régimen de movilidad funcional y geográfica</i></b>															
<b>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</b>	Velar por que todas las personas trabajadoras puedan compatibilizar su vida personal y familiar.															
<b>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</b>	Implementación y negociación con la RLPT de un Régimen de movilidad funcional y geográfica por escrito.															
<b>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</b>	Personas trabajadoras de <b>AFAGA Alzheimer</b>															
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento Legal/ Administración.															
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Régimen de movilidad funciona y geográfica.															
<b>INDICADORES</b>	Nº. hombres que hacen uso del régimen de movilidad funcional y geográfica. Nº. mujeres que hacen uso del régimen de movilidad funcional y geográfica.															
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA</b>	Permanente.															
<b>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</b>	PRIORITARIA.															
<b>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</b>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>															
<u>OBJETIVO</u>	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.															
<u>MEDIDA</u>	<b><i>Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.</i></b>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Velar por que todas las personas trabajadoras puedan compatibilizar su vida personal y familiar.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Compromiso de un incremento del 15% de la jornada media anual en los contratos de las mujeres, priorizando el incremento de la jornada del personal, antes de realizar nuevas contrataciones, siempre de manera totalmente voluntaria por parte de la persona trabajadora de la empresa.															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas trabajadoras de <b>AFAGA Alzheimer</b>															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento Legal/ Administración.															
<u>RECURSOS ASOCIADOS</u>	Todos los recursos necesarios.															
<u>INDICADORES</u>	<p>Nº. hombres con incremento de jornada.</p> <p>Nº. mujeres con incremento de jornada.</p> <p>Nº de contratos.</p> <p>Tipo de contrato por jornada y por puesto de trabajo.</p>															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</u>	PRIORITARIA.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO															
<u>OBJETIVO</u>	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.															
<u>MEDIDA</u>	<i>Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</i>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Velar por que todas las personas trabajadoras puedan compatibilizar su vida personal y familiar.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	<p>Compromiso de la empresa de sustituir al 100% de las personas que ejerzan permisos por nacimiento de hija e hijo o adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos/as y familiares.</p> <p>Ampliar los contratos a tiempo parcial debido a temas de conciliación no bonificadas para cubrir estos casos, siempre de manera totalmente voluntaria por parte de la persona trabajadora.</p>															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas trabajadoras de <b>AFAGA Alzheimer</b>															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento Legal/ Administración.															
<u>RECURSOS ASOCIADOS</u>	Todos los recursos necesarios.															
<u>INDICADORES</u>	<p>Nº. hombres con incremento de jornada.</p> <p>Nº. mujeres con incremento de jornada.</p> <p>Nº de sustituciones desagregadas por sexo.</p>															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</u>	PRIORITARIA.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**LABORAL**

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>															
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.															
<b>MEDIDA</b>	<i>Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.</i>															
<b>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</b>	Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.															
<b>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</b>	Realizar acciones de sensibilización e información a la plantilla, mediante cualquier vía de comunicación interna de la compañía que permita llegar a la totalidad de la plantilla de los derechos de conciliación y corresponsabilidad. Impulsar la corresponsabilidad fomentando la sensibilización dirigida a los hombres para que hagan uso de estas medidas.															
<b>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</b>	Totalidad de la plantilla y nuevas incorporaciones.															
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento Legal/ Administración.															
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Canales de comunicación interna.															
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.</li> <li>- Nº. Y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.</li> <li>- Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.</li> </ul>															
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA</b>	Permanente.															
<b>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</b>	PRIORITARIA															
<b>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</b>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				<b>X</b>				<b>X</b>				<b>X</b>				<b>X</b>

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>															
<u>OBJETIVO</u>	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.															
<u>MEDIDA</u>	<b>Realización de un estudio con la RLPT acerca de la distribución del tiempo de trabajo.</b>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Velar por que todas las personas trabajadoras puedan compatibilizar su vida personal y familiar.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Realizar un estudio junto con la RLPT sobre la distribución del tiempo de trabajo con el fin de valorar la implantación de turnos rotativos de trabajo o teletrabajo, en los servicios que así se permitan.															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Personas trabajadoras de <b>AFAGA Alzheimer</b>															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento Legal/ Comisión de Seguimiento.															
<u>RECURSOS ASOCIADOS</u>	Estudio de valoración.															
<u>INDICADORES</u>	Nº de turnos rotativos de trabajo Nº de personas con teletrabajo															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Puntual.															
<u>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</u>	PRIORITARIA.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				X												

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>															
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.															
<b>MEDIDA</b>	<i>Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.</i>															
<b>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</b>	Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.															
<b>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</b>	Aumentar la licencia retribuida establecida en el Convenio colectivo de acompañamiento a hijos/as menores o familiares que no puedan valerse por sí mismos por el tiempo indispensable 3 veces al año a consultas médicas especialistas.															
<b>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</b>	Totalidad de la plantilla y nuevas incorporaciones.															
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento Legal/ Administración.															
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Permiso retribuido.															
<b>INDICADORES</b>	- Nº de hombres y de mujeres que se acogen a este permiso.															
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA</b>	Permanente.															
<b>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</b>	PRIORITARIA															
<b>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</b>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>															
<u>OBJETIVO</u>	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.															
<u>MEDIDA</u>	<b><i>Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</i></b>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Conseguir que las personas trabajadoras conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	<p>Cuando sea necesario, por motivos urgentes e imprevisibles, relacionados con familiares o convivientes, en caso de enfermedad o accidente, que hagan indispensable su presencia, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido, de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato de cada persona trabajadora de forma individual.</p> <p>Por ejemplo: Si una persona trabajadora cuenta con un contrato de 30h semanales, la media semanal es de 6 horas al día, por lo tanto, se le concederían 6 horas diarias por 4 días de permiso. En este caso, corresponderían a 24 horas al año.</p> <p>Esta será una medida individual de cada persona trabajadora que la persona de coordinación del servicio tendrá que supervisar.</p>															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Totalidad de la plantilla y nuevas incorporaciones.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento Legal/ Administración.															
<u>RECURSOS ASOCIADOS</u>	Permiso retribuido.															
<u>INDICADORES</u>	- Nº de hombres y de mujeres que se acogen a este permiso.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</u>	PRIORITARIA															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

**RETRIBUCIÓN**

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN															
<u>OBJETIVO</u>	Principio de igualdad retributiva en la empresa teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo.															
<u>MEDIDA</u>	<b>Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo.</b>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Reflejar el principio de equidad en el pago, mediante la valoración de los salarios de manera objetiva, acorde con las características del puesto a desempeñar, controlando que no se producen discriminaciones o desigualdades en materia retributiva.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Desarrollar un Plan de Acción con el objetivo de corregir las diferencias salariales por razón de sexo que se puedan observar en la revisión anual de las retribuciones.															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Todas las personas trabajadoras de <b>AFAGA Alzheimer</b>															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento Legal/ Comisión de Seguimiento.															
<u>RECURSOS ASOCIADOS</u>	Registro Salarial.															
<u>INDICADORES</u>	Informe de seguimiento del Plan de Acción.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Una vez que se realice el Registro Salarial anual (Anual).															
<u>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</u>	PRIORITARIA															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X				X				X				X	



**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DENTRO DEL ENTORNO LABORAL**

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>															
<b>OBJETIVO</b>	Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o laboral dentro del entorno laboral.															
<b>MEDIDA</b>	<i>Difundir del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo.</i>															
<b>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</b>	Velar por la existencia de un ambiente laboral exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.															
<b>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</b>	Difundir el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo. Difundir el Protocolo para la gestión y el tratamiento de las denuncias y/o presuntas situaciones de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo y de actuación para los supuestos de acoso por razón de orientación sexual.															
<b>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</b>	Personas trabajadoras de <b>AFAGA Alzheimer</b>															
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento Legal/ Administración.															
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Protocolos de Prevención del Acoso.															
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº. de denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo.</li> <li>- Seguimiento de los Protocolos.</li> <li>- Nº de mujeres y hombres que reciben el Protocolo.</li> </ul>															
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA</b>	Permanente.															
<b>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</b>	PRIORITARIA.															
<b>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</b>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
				X				X				X				X

### SALUD LABORAL

<u>ÁREA DE ACTUACIÓN</u>	<b>SALUD LABORAL</b>															
<u>OBJETIVO</u>	Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.															
<u>MEDIDA</u>	<i>Elaboración del protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural y difusión del mismo.</i>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Promover la igualdad de género en la salud laboral de la empresa.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Se diseñará e implementará el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia conforme al artículo 26 de la LPRL.															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Totalidad de la plantilla.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento Legal/ Comisión de Seguimiento.															
<u>RECURSOS ASOCIADOS</u>	Protocolo de actuación.															
<u>INDICADORES</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº. de adaptaciones de puestos/ Nº. de embarazadas.</li> <li>- Nº. de cambios de puesto/ Nº. de embarazadas.</li> </ul>															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</u>	PRIORITARIA.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	X			X				X				X				X

ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL															
<u>OBJETIVO</u>	Introducir la perspectiva de género en la salud laboral.															
<u>MEDIDA</u>	<i>Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.</i>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Adecuar las condiciones de trabajo y los medios empleados para el desempeño de las funciones a las necesidades de cada sexo, eliminando aquellas barreras que puedan ser discriminatorias.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	<p>Considerar las variables relacionadas con el género, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir.</p> <p>Informar a la RLPT.</p>															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Totalidad de la plantilla.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento Legal/ Administración.															
<u>RECURSOS ASOCIADOS</u>	<p>Evaluación de riesgos psicosociales.</p> <p>Prevención de riesgos laborales.</p>															
<u>INDICADORES</u>	Índices de siniestralidad por género.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</u>	PRIORITARIA.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

**VIOLENCIA DE GÉNERO**

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>															
<b>OBJETIVO</b>	Establecer un compromiso de prevención y actuación en materia de violencia de género en el ámbito de la empresa.															
<b>MEDIDA</b>	<i>Protocolo de actuación en materia de violencia de género.</i>															
<b>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</b>	Sensibilizar e informar al equipo en materia de prevención y actuación ante la violencia de género en el ámbito laboral.  Garantizar la seguridad y cobertura laboral de las víctimas en el ámbito de la empresa.															
<b>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</b>	El Protocolo contendrá pautas para ayudar a las víctimas de violencia de género en la empresa (relocalización, el cambio de puesto de trabajo si fuera necesario, etc.), así como información de sus derechos y de la ayuda psicológica y legal a la que pueden optar.															
<b>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</b>	Personas trabajadoras de <b>AFAGA Alzheimer</b>															
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Departamento Legal/ Comisión de Seguimiento.															
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Protocolo de actuación en materia de violencia de género.  Todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.															
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro interno confidencial.</li> <li>- Apoyo y acompañamiento a la víctima.</li> <li>- Registro de comunicaciones recibidas por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género.</li> </ul>															
<b>CARÁCTER DE LA MEDIDA</b>	Puntual.															
<b>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</b>	PRIORITARIA.															
<b>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</b>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X													

### COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN															
<u>OBJETIVO</u>	Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.															
<u>MEDIDA</u>	<b><i>Creación de una Newsletter interna acerca de las actividades de la Asociación, así como la implementación de un calendario conjunto.</i></b>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	<p>Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.</p> <p>Asegurar la neutralidad respecto al género del lenguaje utilizado tanto interna como externamente.</p>															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	<p>Crear una <i>Newsletter</i> interna para que todas las personas trabajadoras estén al corriente de las actividades de la Asociación.</p> <p>Implementar un calendario conjunto para que las personas trabajadoras conozcan las actividades y eventos que se van a realizar en cada lugar.</p> <p>Envío a las personas trabajadoras.</p>															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Totalidad de la plantilla.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento Legal/ Administración.															
<u>RECURSOS ASOCIADOS</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Newsletter.</li> <li>- Calendario conjunto.</li> </ul>															
<u>INDICADORES</u>	Asistencia y conocimiento de los eventos y actividades por parte de las personas trabajadoras.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Periódica.															
<u>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</u>	PRIORITARIA.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X				X				X				X	

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN															
<u>OBJETIVO</u>	Aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.															
<u>MEDIDA</u>	<b>Comunicar el Plan de Igualdad a través de los canales internos de comunicación.</b>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	<p>Promover la transparencia en la comunicación interna de la organización, mejorando los lazos comunicativos con las personas trabajadoras.</p> <p>Mejorar las líneas de comunicación internas de la organización, tanto entre las personas trabajadoras como entre la Dirección y el resto de la organización.</p> <p>Promover la comunicación interna y externa de la organización, asegurando el acceso de mujeres y hombres a estos canales comunicativos.</p>															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Se difundirá el Plan de Igualdad una vez aprobado y registrado en el REGCON, mediante los canales de comunicación de la empresa (correo electrónico). Por los mismos canales se informarán la evolución y posibles actualizaciones del Plan.															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Totalidad de la plantilla.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento Legal/ Administración.															
<u>RECURSOS ASOCIADOS</u>	Medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. Plan de Igualdad.															
<u>INDICADORES</u>	Recepción del Plan de Igualdad por toda la plantilla y por las nuevas incorporaciones en la organización.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Puntual.															
<u>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</u>	PRIORITARIA.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
	X															

**PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI**

ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI															
<u>OBJETIVO</u>	Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI															
<u>MEDIDA</u>	<i>Elaboración del Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI</i>															
<u>OBJETIVOS DE LA MEDIDA</u>	Prevenir las posibles situaciones de acoso y violencia ejercidas hacia las personas trabajadoras por razón de su orientación o identidad sexual.															
<u>DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO</u>	Implantar un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Difundir el Protocolo a toda la plantilla.															
<u>PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE</u>	Totalidad de la plantilla.															
<u>PERSONAS RESPONSABLES</u>	Departamento Legal/ Comisión de Seguimiento.															
<u>RECURSOS ASOCIADOS</u>	Medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. Protocolo de actuación.															
<u>INDICADORES</u>	Recepción del Protocolo de actuación por parte de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones. Registro del número de comunicaciones por situaciones de acoso recibidas, investigadas y finalizadas con sanción.															
<u>CARÁCTER DE LA MEDIDA</u>	Permanente.															
<u>PRIORIDAD DE LA MEDIDA</u>	PRIORITARIA.															
<u>TEMPORALIZACIÓN/ CRONOGRAMA</u>	<b>AÑO 1 (trimestre)</b>				<b>AÑO 2 (trimestre)</b>				<b>AÑO 3 (trimestre)</b>				<b>AÑO 4 (trimestre)</b>			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
			X													

## 12.CALENDARIO DE ACTUACIONES

Año	Trimestre	Implantación de medidas (por orden de prioridad)	Seguimiento y evaluación de medidas
<b>AÑO 1</b>	1º (09/2024-12/2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.</li> <li>- Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</li> <li>- Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</li> <li>- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación.</li> <li>- Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.</li> <li>- Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.</li> <li>- Revisión periódica del encuadramiento profesional.</li> <li>- Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.</li> <li>- Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</li> <li>- Protocolo de desconexión digital.</li> <li>- Régimen de movilidad funcional y geográfica.</li> <li>- Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.</li> <li>- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</li> <li>- Elaboración del protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural y difusión del mismo.</li> <li>- Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Comunicar el Plan de Igualdad a través de los canales internos de comunicación.</li> </ul>	



		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</li> </ul>	
	<p>2º (12/2024-03/2025)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</li> <li>- Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</li> <li>- Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.</li> <li>- Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.</li> <li>- Formación en igualdad.</li> <li>- Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.</li> <li>- Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</li> <li>- Protocolo de desconexión digital.</li> <li>- Régimen de movilidad funcional y geográfica.</li> <li>- Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.</li> <li>- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</li> <li>- Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.</li> <li>- Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</li> </ul>	
	<p>3º (03/2025-06/2025)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</li> </ul>	

- Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.
- Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.
- Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.
- Elaboración de una ficha para cada puesto de trabajo.
- Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.
- Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.
- Protocolo de desconexión digital.
- Régimen de movilidad funcional y geográfica.
- Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.
- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.
- Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo.
- Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Protocolo de actuación en materia de violencia de género.
- Creación de una Newsletter interna acerca de las actividades de la Asociación, así como la implementación de un calendario conjunto.
- Elaboración del Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
- Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.
- Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos

		<p>familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</p>	
	<p>4º (06/2025-09/2025)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</li> <li>- Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</li> <li>- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación.</li> <li>- Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.</li> <li>- Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.</li> <li>- Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.</li> <li>- Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</li> <li>- Protocolo de desconexión digital.</li> <li>- Régimen de movilidad funcional y geográfica.</li> <li>- Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.</li> <li>- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</li> <li>- Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.</li> <li>- Realización de un estudio con la RLPT acerca de la distribución del tiempo de trabajo.</li> <li>- Difundir el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo.</li> <li>- Elaboración del protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural y difusión del mismo.</li> <li>- Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha</li> <li>- Revisión anual de las retribuciones.</li> <li>- Reunión de comisión de seguimiento.</li> <li>- Informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.</li> </ul>

		<p>médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</li> </ul>	
<p><b>AÑO 2</b></p>	<p>1º (09/2025-12/2025)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</li> <li>- Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</li> <li>- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación.</li> <li>- Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.</li> <li>- Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.</li> <li>- Revisión periódica del encuadramiento profesional.</li> <li>- Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.</li> <li>- Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</li> <li>- Protocolo de desconexión digital.</li> <li>- Régimen de movilidad funcional y geográfica.</li> <li>- Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.</li> <li>- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</li> <li>- Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</li> </ul>	
	<p>2º (12/2025-03/2026)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</li> <li>- Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</li> <li>- Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.</li> <li>- Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.</li> <li>- Formación en igualdad.</li> <li>- Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.</li> <li>- Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</li> <li>- Protocolo de desconexión digital.</li> <li>- Régimen de movilidad funcional y geográfica.</li> <li>- Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.</li> <li>- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</li> <li>- Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.</li> <li>- Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</li> </ul>	
	<p>3º (03/2026-06/2026)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</li> <li>- Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.</li> <li>- Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.</li> <li>- Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.</li> <li>- Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</li> <li>- Protocolo de desconexión digital.</li> <li>- Régimen de movilidad funcional y geográfica.</li> <li>- Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.</li> <li>- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</li> <li>- Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo.</li> <li>- Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Creación de una Newsletter interna acerca de las actividades de la Asociación, así como la implementación de un calendario conjunto.</li> <li>- Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.</li> <li>- Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</li> </ul>	
	<p>4º (06/2026-09/2026)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</li> <li>- Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha</li> <li>- Revisión anual de las retribuciones.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación.</li> <li>- Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.</li> <li>- Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.</li> <li>- Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.</li> <li>- Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</li> <li>- Protocolo de desconexión digital.</li> <li>- Régimen de movilidad funcional y geográfica.</li> <li>- Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.</li> <li>- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</li> <li>- Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.</li> <li>- Difundir el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo.</li> <li>- Elaboración del protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural y difusión del mismo.</li> <li>- Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.</li> <li>- Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reunión da comisión de seguimiento.</li> <li>- Informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.</li> </ul>
--	--	--

<b>AÑO 3</b>	1º (09/2026- 12/2026)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</li> <li>- Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</li> <li>- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación.</li> <li>- Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.</li> <li>- Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.</li> <li>- Revisión periódica del encuadramiento profesional.</li> <li>- Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.</li> <li>- Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</li> <li>- Protocolo de desconexión digital.</li> <li>- Régimen de movilidad funcional y geográfica.</li> <li>- Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.</li> <li>- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</li> <li>- Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.</li> <li>- Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</li> </ul>	
	2º (12/2026- 03/2027)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</li> <li>- Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</li> </ul>	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.</li> <li>- Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.</li> <li>- Formación en igualdad.</li> <li>- Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.</li> <li>- Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</li> <li>- Protocolo de desconexión digital.</li> <li>- Régimen de movilidad funcional y geográfica.</li> <li>- Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.</li> <li>- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</li> <li>- Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.</li> <li>- Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</li> </ul>	
<p style="text-align: center;">3º (03/2027- 06/2027)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</li> <li>- Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</li> <li>- Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.</li> <li>- Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.</li> <li>- Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</li> <li>- Protocolo de desconexión digital.</li> <li>- Régimen de movilidad funcional y geográfica.</li> <li>- Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.</li> <li>- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</li> <li>- Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo.</li> <li>- Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Creación de una Newsletter interna acerca de las actividades de la Asociación, así como la implementación de un calendario conjunto.</li> <li>- Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.</li> <li>- Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</li> </ul>	
	<p>4º (06/2027-09/2027)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</li> <li>- Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</li> <li>- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación.</li> <li>- Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.</li> <li>- Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.</li> <li>- Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha</li> <li>- Revisión anual de las retribuciones.</li> <li>- Reunión da comisión de seguimiento.</li> <li>- Informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</li> <li>- Protocolo de desconexión digital.</li> <li>- Régimen de movilidad funcional y geográfica.</li> <li>- Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.</li> <li>- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</li> <li>- Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.</li> <li>- Difundir el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo.</li> <li>- Elaboración del protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural y difusión del mismo.</li> <li>- Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.</li> <li>- Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</li> </ul>	
<p><b>AÑO 4</b></p>	<p>1º (09/2027-12/2027)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</li> <li>- Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</li> <li>- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación.</li> <li>- Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.</li> <li>- Revisión periódica del encuadramiento profesional.</li> <li>- Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.</li> <li>- Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</li> <li>- Protocolo de desconexión digital.</li> <li>- Régimen de movilidad funcional y geográfica.</li> <li>- Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.</li> <li>- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</li> <li>- Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.</li> <li>- Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</li> </ul>	
	<p>2º (12/2027-03/2028)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</li> <li>- Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</li> <li>- Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.</li> <li>- Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.</li> <li>- Formación en igualdad.</li> <li>- Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</li> <li>- Protocolo de desconexión digital.</li> <li>- Régimen de movilidad funcional y geográfica.</li> <li>- Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.</li> <li>- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</li> <li>- Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.</li> <li>- Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</li> </ul>	
	<p>3º (03/2028-06/2028)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</li> <li>- Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</li> <li>- Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.</li> <li>- Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.</li> <li>- Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.</li> <li>- Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</li> <li>- Protocolo de desconexión digital.</li> <li>- Régimen de movilidad funcional y geográfica.</li> <li>- Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</li> <li>- Desarrollo de un Plan de Acción para la corrección de posibles diferencias salariales por razón de sexo.</li> <li>- Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Creación de una Newsletter interna acerca de las actividades de la Asociación, así como la implementación de un calendario conjunto.</li> <li>- Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.</li> <li>- Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</li> </ul>	
	<p>4º (06/2028-09/2028)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preferencia para la contratación del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.</li> <li>- Uso del lenguaje inclusivo e introducción del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.</li> <li>- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal que interviene en la selección y contratación.</li> <li>- Eliminar de todo proceso de selección y contratación cualquier cuestión no vinculada con el puesto a ocupar.</li> <li>- Realización de las ofertas de trabajo según la descripción de puestos de trabajo.</li> <li>- Revisión periódica del encuadramiento profesional.</li> <li>- Compensación como tiempo efectivo de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento, cuando las formaciones sean presenciales fuera del centro de trabajo y fuera de la jornada laboral.</li> <li>- Preferencia a la promoción interna del género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.</li> <li>- Protocolo de desconexión digital.</li> <li>- Régimen de movilidad funcional y geográfica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de todas las medidas implantadas hasta la fecha</li> <li>- Revisión anual de las retribuciones.</li> <li>- Reunión da comisión de seguimiento.</li> <li>- Informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Priorización del incremento de la jornada del personal antes de realizar nuevas contrataciones.</li> <li>- Sustitución del 100% de los permisos por nacimiento y adopción, así como excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas y familiares.</li> <li>- Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla a través de los medios de comunicación utilizados en la empresa. Actualizar los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.</li> <li>- Difundir el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo.</li> <li>- Elaboración del protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural y difusión del mismo.</li> <li>- Consideración de las variables relacionadas con el género en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales.</li> <li>- Licencia retribuida de 8 horas para que las personas trabajadoras puedan acudir a consultas médicas propias, para el acompañamiento de familiares que no se valgan por sí mismos o para el acompañamiento de hijos/as menores de edad al servicio de pediatría.</li> <li>- Permiso retribuido de hasta 4 días, equivalente a un crédito de horas relacionado con las horas de contrato, para urgencias cuando haya motivos familiares que sean imprevisibles por razón de fuerza mayor.</li> </ul>	
--	--	--	--

*\*Sobre este cronograma de implantación se adjuntarán medidas según se vayan actualizando y la Comisión de seguimiento considere necesario aplicarlas en la empresa.*

## 13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **AFAGA**, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La metodología es la siguiente:

1. **Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
2. **Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

### 13.1. Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la empresa, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

### 13.2. Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de **AFAGA**, será paritaria y estará compuesta por representantes de la parte empresarial y de la parte social. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, con fecha 16 de septiembre de 2024, se acuerda la siguiente composición<sup>2</sup>:

*En representación de la Representación Legal de los Trabajadores:*

REPRESENTACIÓN SOCIAL	DNI Nº	SINDICATO
Eva María Álvarez Araujo	36122307W	CIG
Carlos Alján Collazo	76994625D	CIG

*En representación de la Empresa:*

REPRESENTANTES AFAGA	DNI Nº	CARGO
Esteban Fernández Figueiras	36172253S	Jefe de Administración
Diana Rodríguez Lorenzo	77007466Q	Coordinadora trabajadora social

<sup>2</sup> Los nombres y apellidos de los miembros de la Comisión de seguimiento, por ser de datos de carácter personal no se recogen en el Plan de igualdad, no obstante, vienen recogidos en el Acta de nombramiento y constitución de la Comisión de Seguimiento.



### **13.3. Ámbito de actuación**

Su ámbito de actuación comprenderá todo el territorio de Galicia.

### **13.4. Funciones**

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Todas las derivadas del contenido del propio Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.
- La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

### **13.5. Atribuciones generales de la Comisión**

- Interpretación del Plan de igualdad.
- Negociación para la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

### **13.6. Periodicidad del seguimiento y la evaluación**

La Comisión se reunirá, el primer año, de manera trimestral, y a partir del segundo año, semestralmente, como mínimo, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada quince días, de las cuales se levantará acta.

### 13.7. Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, **AFAGA**, se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones
- Material preciso para ellas
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

### 13.8. Seguimiento

Se realizará un seguimiento anual del Plan de Igualdad.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

### 13.9. Evaluación

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

Se realizará una evaluación al pasar un año desde la aprobación y cada año durante la vigencia del Plan mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan, para lo cual se elaborará un Informe de Evaluación del Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

## **14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

El R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.”

Por ello, se establece que cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que se resolverá de manera ordinaria, anualmente en las reuniones de evaluación y seguimiento periódico del Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. De manera extraordinaria, a propuesta de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de convocar una reunión de revisión del Plan de Igualdad para proceder a su modificación para atender a las circunstancias descritas anteriormente. Dichos acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta.

## **15. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

## 16.ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA

| *o teu corazón*

### COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON EL PLAN DE IGUALDAD

En Vigo, a 23 de octubre de 2023

**Asociación De Familiares De Enfermos De Alzheimer Y Otras Demencias De Galicia**, con CIF G36776920 y domicilio fiscal sito en Vigo, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Organización, desde la selección de profesionales a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por tal "la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica mediante la implantación de un Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En estas materias se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Organización y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas mencionadas o del Plan de Igualdad.

Este compromiso se hará público para todos los profesionales pertenecientes a **Asociación De Familiares De Enfermos De Alzheimer Y Otras Demencias De Galicia**, desde la Dirección, la representación legal de las personas trabajadoras y la plantilla, puesto que la participación y cooperación de todas las partes es fundamental para alcanzar el objetivo de implantar un Plan de Igualdad adecuado y eficaz.

Fdo. \_\_\_\_\_

---

## 17.ANEXO III – COMUNICADO CORPORATIVO



### COMUNICADO A LA PLANTILLA RELATIVO A LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En Vigo, a 23 de octubre de 2023

En Asociación De Familiares De Enfermos De Alzheimer Y Otras Demencias De Galicia, somos conscientes de que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad.

Por ello, la Dirección de la Organización asume el compromiso de elaboración e implantación del “Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”, trabajando conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, en consonancia con las directrices establecidas en la legislación en materia de igualdad de trato y de oportunidades: Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El Plan de Igualdad, el cual aportará múltiples beneficios a la Organización, es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ésta se ocupará, con carácter general, de promocionar la Igualdad de oportunidades en Asociación De Familiares De Enfermos De Alzheimer Y Otras Demencias De Galicia y de negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad en la Organización.

La Comisión Negociadora está formada de forma paritaria por representantes de la Organización y por la representación legal de las personas trabajadoras.

Para que este proyecto sea exitoso, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se vayan realizando y, si fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto, el cual nos permitirá evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Quedamos a vuestra entera disposición,

Fdo. \_\_\_\_\_

**18.FIRMA**

Una vez revisado y negociado el presente Manual del Plan de Igualdad de **AFAGA** se firma 16/09/2024.

PARTE EMPRESARIAL	PARTE SOCIAL